

WALDEMAR ŚWIĘTOCHOWSKI

Zakład Psychologii Osobowości i Różnic Indywidualnych
Instytut Psychologii UŁ

POCZUCIE KOHERENCJI A WYPALANIE SIĘ W ZAWODZIE NAUCZYCIELA

WPROWADZENIE

W połowie lat 70. pojawiło się w nauce pojęcie wypalenia zawodowego. Amerykański psycholog H. J. Freudenberger opisał swoisty zespół zaburzeń i dysfunkcji psychicznych, występujący u personelu placówki opieki społecznej, gdzie był zatrudniony jako konsultant. Zauważył u pracowników m. in.: poczucie wyczerpania, izolację, znudzenie i cynizm, niecierpliwość i skłonność do irytacji, postawę wyższości i nieomylności (omnipotencji), poczucie bycia niedocenianym, podejrzliwość, tłumienie uczuć, zakłócenia orientacji i problemy psychosomatyczne (Freudenberger, Richelson 1980). Wkrótce okazało się, że podobne reakcje występują wśród przedstawicieli różnych grup zawodowych, ale tylko tych, których praca związana jest z wysokim zaangażowaniem emocjonalnym w problemy psychiczne innych ludzi. H. Sęk (1996) charakteryzuje te zawody jako „społeczne i usługowe zarazem”. Należą do nich: pielęgniarka, lekarz, pracownik socjalny, terapeuta, nauczyciel itp. Opisany syndrom nazwano wypaleniem zawodowym. Z biegiem czasu lista kategorii osób, u których rozpoznawano wypalenie zaczęła się niepokojąco wydłużać, co nasunęło wielu badaczom podejrzenia, iż koncepcja wypalenia to tylko nowa nazwa powszechnie znanych zjawisk, takich jak: depresja, nerwica lękowa, stres zawodowy, czy po prostu zmęczenie pracą nadmiernie odpowiedzialną lub przekraczającą możliwości jednostki (Świętochowski 2000).

W ciągu blisko 30 lat badań nad wypaleniem jego precyzyjna definicja nastrecała badaczom wiele problemów, co przyniosło w efekcie zróżnicowane sposoby konceptualizacji syndromu. Między innymi niektórzy badacze odróżniali proces wypalenia, rozumiany jako zespół emocjonalnych i beha-

wioralnych reakcji stresowych powstających pod wpływem wysoce frustrujących warunków pracy, od klinicznego syndromu zaburzeń psychicznych, będącego konsekwencją tego procesu (Maslach 1993). Z kolei A. Pines i E. Aronson (1988) zdefiniowali wypalenie jako stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, spowodowany długotrwałym znajdowaniem się w sytuacjach silnie angażujących emocjonalnie (ang. *emotionally demanding*). Wyczerpanie fizyczne charakteryzuje brak energii, chroniczne zmęczenie i słabość; wyczerpanie emocjonalne obejmuje poczucie bezradności, beznadziejności i osaczenia, a wyczerpanie psychiczne oznacza, według tych autorów, negatywne postawy wobec siebie, pracy i życia w ogóle. Powszechnie niemal akceptowany trójelementowy model wypalenia zawodowego opracowała Ch. Maslach. Jest on rozwinięciem i uszczegółowieniem wymienionej koncepcji A. Pines i E. Aronsona. Według tej autorki stan wypalenia zawodowego tworzą: 1) wyczerpanie emocjonalne, w znaczeniu wyżej omówionym; 2) depersonalizacja, rozumiana jako zdystansowane i bezosobowe odnoszenie się do ludzi, głównie do odbiorców usług pomocowych; oraz 3) brak poczucia satysfakcji życiowej, stanowiący następstwo frustracji ważnych potrzeb egzystencjalnych, które osoba wypalona usiłowała zaspokoić poprzez wykonywanie pracy w wybranym zawodzie.

Obserwacja, że nie wszyscy ludzie w jednakowym stopniu ulegają wypaleniu nasunęła hipotezę, że dynamika wypalenia zawodowego jest związana z właściwościami jednostki, warunkującymi jej odporność na sytuacje trudne w relacjach zawodowych i jednocześnie wyznaczającymi możliwości radzenia sobie z zagrożeniem. Pojawia się więc uzasadnione pytanie o rolę zasobów osobistych decydujących o głębokości i dynamice wypalania się (Świętochowski 2001).

Koncepcja osobistych zasobów zrodziła się na gruncie psychologii stresu. Pojęciem tym określa się ogół czynników psychicznych, które jednostka włącza w proces radzenia sobie ze stresem. Wymienia się wśród nich m. in.: poczucie kontroli nad stresującymi wydarzeniami, zdolność dostrzegania i korzystania ze wsparcia społecznego, poczucie skuteczności, pozytywną samoocenę, samoakceptację, wiarę w siebie i optymizm, otwartość, posiadanie zainteresowań, zaangażowanie, poczucie humoru, ale także odpowiednie właściwości temperamentalne oraz instrumentalne kompetencje poznawcze (za: Ogińska-Bulik 2000). Podejście to, które można określić jako ilościowe, zmierza więc do ustalenia możliwie pełnej listy właściwości indywidualnych, pośredniczących w procesie radzenia sobie z sytuacjami trudnymi.

Odmienne podejście zaproponował badacz izraelski A. Antonovsky (1995). Można je określić jako globalne. A. Antonovsky wyszedł bowiem z założenia, że zasobów człowieka nie stanowią jego poszczególne właściwości psychiczne, lecz sposób, w jaki te właściwości są wykorzystywane. Uważa on, że szczegółowe, instrumentalne właściwości (takie, jak inteligencja, system wartości, samokontrola, zdolności itp.), dopiero w konfrontacji z konkretnymi sytuacjami życiowymi ujawniają swoją przydatność w radzeniu sobie z zadaniami

stawianymi przez te sytuacje. Owe zapisane doświadczenia ulegają generalizacji i utrwalają się w postaci uogólnionego poczucia koherencji. Można je zdefiniować jako globalną orientację, wyrażającą stopień, w jakim człowiek: 1) przyjmuje działające nań bodźce jako przewidywalne, zorganizowane i zrozumiałe, 2) ocenia możliwości i szanse radzenia sobie z wymaganiami stawianymi przez te bodźce w oparciu o własne zasoby psychofizyczne oraz 3) traktuje te wymagania jako ważne w swoim życiu, warte jego zaangażowania i wysiłku. Składnikami tak rozumianego poczucia koherencji są więc odpowiednio: poczucie zrozumiałości, poczucie zaradności i poczucie sensowności.

Zdaniem A. Antonovsky'ego poczucie koherencji nie jest orientacją jednowymiarową. Jego trzy składniki, aczkolwiek związane ze sobą, mogą odmiennie kształtować się u różnych ludzi, właśnie w zależności od funkcjonowania ich elementarnych właściwości psychicznych (w głównej mierze poznawczych). Zaproponował swoistą typologię ludzi pod względem dynamiki relacji pomiędzy różnymi składnikami poczucia koherencji. Zakłada ona istnienie ośmiu niezależnych kategorii przedstawionych w tab. 1.

Tabela 1

Związki dynamiczne pomiędzy składnikami poczucia koherencji (Antonovsky 1995)

Typ	Poczucie zrozumiałości	Poczucie zaradności	Poczucie sensowności	Właściwości typu
I	wysokie	wysokie	wysokie	stabilny
II	niskie	wysokie	wysokie	rzadko spotykany
III	wysokie	niskie	wysokie	tendencja do podwyższenia poczucia zrozumiałości
IV	niskie	niskie	wysokie	tendencja do podwyższenia poczucia zaradności i poczucia zrozumiałości
V	wysokie	wysokie	niskie	tendencja do obniżenia poczucia zaradności i poczucia zrozumiałości
VI	wysokie	niskie	niskie	tendencja do obniżenia poczucia zaradności
VII	niskie	wysokie	niskie	rzadko spotykany
VIII	niskie	niskie	niskie	stabilny

Wysokie poczucie koherencji warunkuje adekwatną ocenę sytuacji stresowej i podjęcie skutecznych działań zaradczych. Zwiększa dzięki temu odporność wobec sytuacji trudnych oraz poprawia somatyczne funkcjonowanie człowieka, stając się w ten sposób fundamentem kształtowania prawidłowych relacji inter- i intrapersonalnych, a pośrednio – utrzymania zdrowia i dobrego samopoczucia psychofizycznego.

PROBLEMATYKA BADAŃ

Psychologowie ustalili znaczną liczbę czynników, które w mniejszym lub większym stopniu korelują z podatnością na wypalenie zawodowe (Kyriacou 1987; Sęk 1996; Golińska, Świętochowski 1998; Sęk 2000; i in.). Rezultaty tych badań nie są jednoznaczne. Wskazują one, że podatność na wypalenie się nie pozostaje w prostej zależności od elementarnych właściwości psychologicznych. Zasadne więc wydaje się postawienie pytania o to, w jakim stopniu teoria „metazasobów” A. Antonovsky’ego może pomóc w zrozumieniu fenomenu zawodowego wypalania się. Podstawowym celem pracy jest więc próba odpowiedzi na pytanie: **Czy i w jakim stopniu podatność na zawodowe wypalenie się jest związana z ogólnym poczuciem koherencji oraz jego poszczególnych składników: poczuciem zrozumiałości, zaradności i sensowności?**

Teoretyczna typologia A. Antonovsky’ego, przedstawiona w tab. 1, prowadzi do konkluzji o zróżnicowanej odporności psychicznej i skuteczności radzenia sobie w konfrontacji z napotykanymi trudnościami życiowymi. Można więc przypuszczać, że odnosi się to także do niektórych sytuacji zawodowych, które ze względu na swój stresogenny charakter wymagają odpowiedniej mobilizacji zasobów psychofizycznych człowieka. Jednocześnie nie wyjaśniony do końca mechanizm zjawiska zawodowego wypalania się nie upoważnia do stawiania jednoznacznych hipotez na temat udziału poszczególnych składników poczucia koherencji w rozwoju tego syndromu. Dlatego drugi cel niniejszej pracy należy potraktować jako wstępną eksplorację problemu badawczego, wyrażonego pytaniem: **Jaka jest dynamika powiązań pomiędzy strukturą poczucia koherencji, ujętą w typologii Antonovsky’ego, a poziomem wypalenia zawodowego?**

METODA

W badaniach uczestniczyło 125 osób, które wypełniały Kwestionariusz orientacji życiowej (SOC) A. Antonovsky’ego (w adaptacji IPiN w Warszawie, UAM w Poznaniu oraz IMP w Łodzi) oraz Maslach Burnout Inventory (MBI) w wersji dla nauczycieli. Skala MBI pozwala na oszacowanie ogólnego poziomu wypalenia oraz poziomu wypalenia w zakresie poszczególnych jego wymiarów: wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i braku satysfakcji życiowej. Ostateczne wyniki ustalano na podstawie wskaźnika częstości zachowań, z pominięciem skali intensywności. Jest to zgodne z sugestiami autorki metody, Ch. Maslach, która zwraca uwagę na stosunkowo niską wiarygodność wskaźnika intensywności objawów wypalenia zawodowego, spowodowaną subiektywnym charakterem tych doznań (Maslach i in. 1996).

Badanymi były nauczycielki w klasach 1–3 szkół podstawowych z różnych miejscowości (trzech szkół łódzkich, czterech – z miast liczących do 30 tys. mieszkańców i trzech z małych miejscowości – do 1,5 tys. mieszkańców). Nie zauważono istotnych przesłanek, które wskazywałyby na zróżnicowanie wyników w zależności od miejsca położenia szkoły. W ostatecznym opracowaniu wykorzystano materiał uzyskany od 119 osób.

WYNIKI BADAŃ

Związki pomiędzy poczuciem koherencji a wypaleniem zawodowym

Omawianie określonej w tytule rozdziału relacji zostanie oparte w pierwszym rzędzie na wynikach analizy korelacyjnej. Następnie przeprowadzona będzie krokowa analiza regresji w celu oszacowania ewentualnego wpływu składników poczucia koherencji na wypalenia zawodowe.

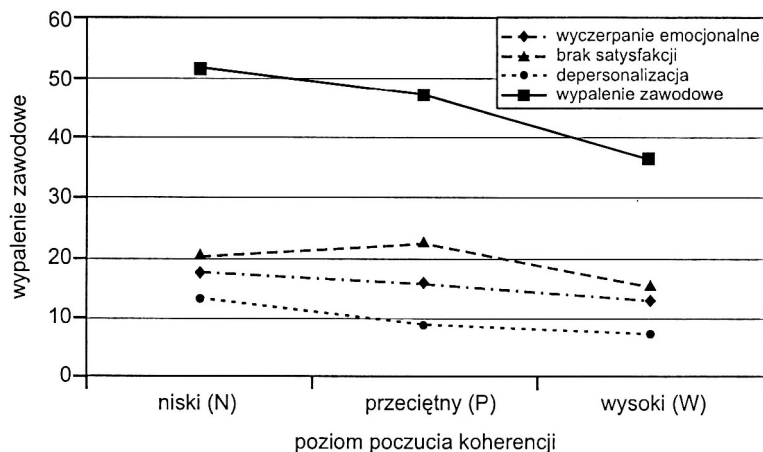
Tabela 2

Związek pomiędzy poczuciem koherencji a wypaleniem zawodowym nauczycieli
– wyniki analizy korelacyjnej

Wymiary wypalenia zawodowego	Związek z poczuciem koherencji – korelacja <i>r</i> -Pearsona	Istotność
Wypalenie zawodowe ogólnie	-0,26	0,005
Wyczerpanie emocjonalne	-0,22	0,016
Depersonalizacja	-0,28	0,002
Poczucie braku satysfakcji	-0,11	0,22 (ni)

ni – nieistotne.

Jak widać, istotne współzależności zachodzą pomiędzy poczuciem koherencji a ogólnym poziomem wypalenia, wyczerpaniem emocjonalnym i depersonalizacją. Charakterystyczny jest brak korelacji w wymiarze „poczucie braku satysfakcji”. Prawdopodobnie wynika to z nieliniowości badanej zależności; osoby o niskim poczuciu koherencji odczuwają brak satysfakcji w mniejszym stopniu niż osoby o przeciętnym poczuciu koherencji. Jest prawdopodobne, że uogólnione niskie poczucie koherencji odpowiada typowi stałemu (według A. Antonovsky'ego), zadowolającemu się funkcjonowaniem życiowym na niskim poziomie oczekiwań i ich realizacji. Wszystkie współczynniki korelacji są ujemne, co świadczy o współzmienności w kierunku: im wyższe poczucie koherencji, tym niższy wskaźnik wypalenia. Spostrzeżenia powyższe potwierdza wykres na rys. 1.



Rys. 1. Poczucie koherencji a wypalenie zawodowe

Ogólnie można jednak stwierdzić, że poczucie koherencji jest czynnikiem warunkującym podatność na zawodowe wypalenie się we wszystkich jego wymiarach. W przypadku wyniku ogólnego oraz wyczerpania i depersonalizacji zależność jest w przybliżeniu malejąca liniowo. Zależność pomiędzy poczuciem koherencji a obniżoną satysfakcją zawodową ma postać odwróconej litery U.

Interesujące wyniki ujawnia krokowa analiza regresji, w której składniki poczucia koherencji traktowane były jako zmienne wyjaśniające.

Tabela 3

Poczucie koherencji a wypalenie zawodowe – wyniki krokowej analizy regresji

Składniki poczucia koherencji	Wypalenie ogólne			Wyczerpanie emocjonalne			Depersonalizacja			Poczucie braku satysfakcji		
	<i>beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Poczucie zaradności	x			x			-0,31	-3,34	0,001	x		
Poczucie zrozumiałości	-0,24	-2,73	0,007	-0,28	-3,14	0,002	x			x		
Poczucie sensowności	x			x			x			x		

x oznacza brak istotnych zmiennych wyjaśniających; *beta* – współczynnik regresji; *t* – wartość statystyki *t*-Studenta; *p* – poziom istotności.

Okazuje się, że niskie poczucie zaradności wpływa na wzrost depersonalizacji, która w tym kontekście jawi się jako nacechowana bezradnością reakcją na niewystarczającą skuteczność radzenia sobie z zaspokajaniem potrzeb odbiorców. Można sądzić, że w przypadku nauczycieli (jak w niniejszych badaniach) mało skuteczne oddziaływania wychowawcze prowadzą do nasilenia strategii polegających na psychologicznym dystansowaniu się od uczniów, co przyjmuje formę uprzedmiotawiania osoby ucznia. Wyczerpanie emocjonalne jest związane z niskim poczuciem zrozumiałości, podobnie jak ogólny wynik skali MBI. Można sądzić, że mamy tutaj do czynienia z reakcją zmęczenia spowodowanego brakiem namacalnych i wymiernych, a jednocześnie zrozumiałych efektów pracy nauczycieli. Podobna zależność dotyczy ogólnego poziomu wypalenia, które okazuje się silnie związane z reakcją wyczerpania (być może jest to cecha zastosowanej metody badawczej). Uderza natomiast całkowity brak wpływu poczucia sensowności na wypalenie zawodowe lub którykolwiek z jego wymiarów.

Dynamika składników koherencji a wypalenie zawodowe

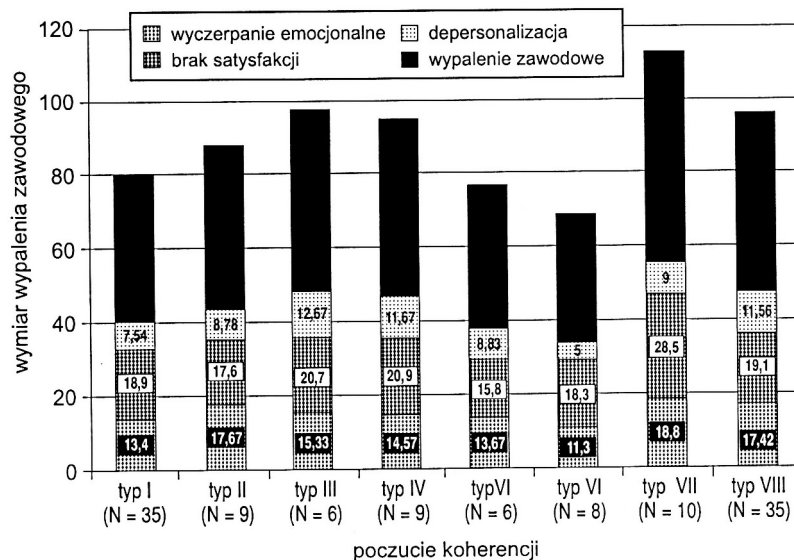
Odpowiadając na drugie pytanie badawcze przyjąłem typologiczną propozycję Antonovsky'ego, przedstawioną w tab. 1. Wyróżnienie grup, reprezentujących poszczególne typy koherencji, dokonane zostało w oparciu o wartość średniej arytmetycznej, według której dychotomizowany był każdy składnik wypalenia.

Przedmiotem porównań, opartych na statystyce *t*-Studenta były wyniki wypalenia i jego składników w ośmiu kategoriach wyróżnionych przez A. Antonovsky'ego. Rezultaty w formie skumulowanych wartości wypalenia prezentuje wykres przedstawiony na rys. 2.

Niektóre wartości widoczne na rysunku są zgodne z przewidywaniami i wcześniej omówionymi rezultatami. Należy do nich wynik wskazujący na stosunkowo małe wypalenie się osób o jednolicie wysokim, stabilnym poczuciu koherencji (typ I), a także osób należących do typu stabilnego, lecz o jednolicie niskim poczuciu koherencji (typ VIII). Zaskakuje jednak bardzo wysoka odporność osób reprezentujących typ VI (rozkład wyników: W – wysoki, N – niski, N – niski), który według A. Antonowsky'ego skupia osoby o tendencjach do obniżania koherencji, a więc – w świetle wcześniej przedstawionych ustaleń – takie osoby, które w większym stopniu powinny doznawać reakcji wypalenia.

Kompleksowa analiza istotności rozkładów wyników we wszystkich ośmiu kategoriach typologicznych nie przyniosła rezultatów znaczących statystycznie. Prawdopodobnie jest to rezultat specyficznego rozkładu wariancji, powodującego

interferencję i „wyglądanie” wyników cząstkowych. W tej sytuacji zostały przeprowadzone porównania wyników pomiędzy parami typów. Tutaj różnice okazały się bardzo interesujące i statystycznie istotne. Ponieważ takich porównań było dość dużo, a niektóre mało charakterystyczne, zajmę się bliższym omówieniem tylko tych spośród nich, które są najbardziej istotne i, moim zdaniem, znaczące. Zostały one zebrane w tab. 4.



Rys. 2. Typologia poczucia koherencji a wypalenie zawodowe

Najbardziej znaczącymi, wybranymi różnicami są:

1. Wysoki poziom składników poczucia koherencji (osoby należące do typu I) zabezpiecza przed kryzysem wynikającym z nadmiernego obciążenia stresem, zapobiega także stosowaniu depersonalizujących strategii dystansowania się wobec uczniów i ich problemów (istotne wyniki dla wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji); prawdopodobnie również jest jednym z czynników ogólnej odporności na wypalenie się (tutaj różnica okazała się jednak słaba).

2. Rzadko występujący, zdaniem A. Antonovsky'ego, typ VII (NWN) jest stosunkowo najbardziej podatny na wypalenie się w związku z wykonywanym zawodem nauczyciela. Wysoki wynik w skali poczucia zaradności nie determinuje większej skuteczności w radzeniu sobie z zawodowym obciążeniem. Sugeruje raczej zaradność opartą na schematycznym, nawykowym stosowaniu sprawdzonych rozwiązań. Analiza regresji wskazuje na decydującą rolę poczucia zrozumiałości jako zmiennej zapewniającej wysoką odporność wobec trudności

zawodowych i/lub wysoką skuteczność w radzeniu sobie z nimi. Poczucie zaradności jest zatem podstawą kontroli nad sytuacją i ustalenie powyższe koresponduje z tymi wynikami badań, które wykazują znaczący związek kontroli z wypaleniem zawodowym (Sęk 1996).

Tabela 4

Struktura poczucia koherencji a wypalenie zawodowe

Porównanie (wybranych) typów poczucia koherencji	Wymiar wypalenia wrażliwy na różnicę poczucia koherencji	Istotność
T I (WWW)–T VIII (NNN); typy stabilne	↓ wyczerpanie emocjonalne ↑	0,01
	↓ depersonalizacja ↑	0,05
	↓ wypalenie (ogółem) ↑	0,09
T VI (WNN)–T VII (NWN)	↓ wyczerpanie emocjonalne ↑	0,02
	↓ brak satysfakcji ↑	0,04
	↓ wypalenie (ogółem) ↑	0,007
T I (WWW)–T VII (NWN)	↓ wyczerpanie emocjonalne ↑	0,03
	↓ brak satysfakcji ↑	0,05
	↓ wypalenie (ogółem) ↑	0,03
T III (WNW)–T VI (WNN)	↑ depersonalizacja ↓	0,03
T III i IV (tendencja do podwyższenia) T V i VI (tendencja do obniżenia)	↑ depersonalizacja ↓	0,08

↑ lub ↓ oznaczają wysoki lub niski poziom wymiaru wypalenia, charakteryzującego osoby należące do typu zapisanego – odpowiednio z lewej lub prawej strony lewej kolumny; kolejność składników poczucia koherencji – jak w tab. 1.

3. Porównanie typologicznych kategorii III (WNW) i VI (WNN) wskazuje na to, że osoby o wysokim poczuciu zrozumiałości (kontrola) i sensowności (motywacja), przy jednocześnie niskim poczuciu zaradności, stosują depersonalizujące innych ludzi (tutaj: uczniów) sposoby dystansowania się wobec ich problemów.

4. Osoby reprezentujące typy wykazujące, według Antonovsky'ego, tendencję do obniżania koherencji (typy III i IV) wypalają się w mniejszym stopniu niż osoby z tendencją do podwyższania (typy V i VI). Na różnicę tę ma jednak decydujący wpływ brak skutecznych sposobów dystansowania się, prowadzący do zachowań depersonalizujących. Wysoki poziom czynników wypalenia u osób należących do typu III, teoretycznie odpornych, sugeruje, iż znaczącą rolę odgrywa tutaj wysokie poczucie sensowności. Można zakładać, że jest ono odpowiedzialne za nadmierne angażowanie się osób typu III w wykonywane zadania, a tym samym – szybsze wypalenie się.

WNIOSKI

1. Przeprowadzona analiza wyników badań pozwala na jednoznaczne stwierdzenie istnienia zależności pomiędzy poczuciem koherencji a podatnością na wypalenie zawodowe, a także wysokimi wynikami w poszczególnych wymiarach wypalenia. Z wyjątkiem braku poczucia satysfakcji zależność ta ma charakter liniowy i wskazuje na to, że niskie poczucie koherencji może być czynnikiem przyspieszającym proces wypalania się i intensyfikującym jego dynamikę.

2. Badanie wpływu składników koherencji nie dostarczyło jednoznacznych wyników, pozwalających na formułowanie zdecydowanych i uogólniających wniosków. Daje jednak przesłanki, pozwalające na wysunięcie bardzo prawdopodobnych hipotez:

a) poczucie zrozumiałości, czynnik odzwierciedlający przekonanie o kontroli nad wydarzeniami, wydaje się stosunkowo najmocniej związane ze skutecznością radzenia sobie z tymi obciążeniami w pracy zawodowej, które są odpowiedzialne za wypalenie się; warunkuje także poziom poczucia satysfakcji życiowej;

b) poczucie sensowności prawdopodobnie odzwierciedla stopień angażowania się pracownika w wykonywanie zadań; w połączeniu ze stawianiem wobec siebie wygórowanych oczekiwań lub niskim poziomem kompetencji (czynnik instrumentalny) – może sprzyjać szybkiemu wypalaniu się;

c) niehumanitarne, depersonalizujące techniki dystansowania się są stosowane przez osoby nie panujące nad rezultatami swoich działań (niskie poczucie zaradności); mogą być również charakterystyczne dla ludzi posługujących się schematycznymi i nawykowymi metodami w rozwiązywaniu problemów.

Uzyskane rezultaty wydają się ciekawe i obiecujące. Sugerują bowiem nowe kierunki i obszary badawcze w obrębie problematyki wypalenia zawodowego, dotyczące głównie mechanizmu wypalania się. Wskazuje na to potwierdzona w toku badań rola czynników motywacyjnych, poznawczych, a także realizacyjnych w determinowaniu dynamiki omawianego zjawiska.

Na przeszkodzie w sformułowaniu generalnych wniosków dotyczących dynamiki i uwarunkowań wypalania się nauczycieli stanął fakt, że dobrana do badań próba nie była w pełni reprezentatywna – zabrakło nauczycieli przedmiotowych, nauczycieli szkół ponadpodstawowych oraz mężczyzn, którzy w takich szkołach stanowią pokaźny odsetek nauczycieli. Liczba badanych była też zbyt niska na to, aby możliwe było zastosowanie mocniejszych statystyk, np. analizy wariancji Anova, czy bardziej rygorystycznego kryterium dychotomizacji grup. To zadecydowało, że badanie należy traktować jako wstępną eksplorację przedstawionego modelu zależności pomiędzy „typami” poczucia koherencji a wypaleniem zawodowym. Niemniej jednak można

stwierdzić, że zaprezentowane wyniki wskazują na celowość objęcia podobnymi badaniami większej grupy nauczycieli, a także przedstawicieli innych zawodów, należących do opisanej na początku tego artykułu „grupy podwyższonego ryzyka”.

BIBLIOGRAFIA

- Antonovsky A. (1995), *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*, Fundacja IPN, Warszawa
- De Frank R., Stroup Ch. A. (1989), *Teacher Stress and Health; Examination of a Model*, „Journal of Psychosomatic Research”, **33**, 1, 99–109
- Freudenberger H. J. Richelson G. (1980), *Burnout: The High Cost of High Achievement*, Doubleday, Garden City (NY)
- Golembiewski R. T., Munzenrider R. I., Stevenson J. G. (1986), *Stress in Organizations*, Praeger, New York
- Golińska L., Świętochowski W. (1998), *Osobowościowe i temperamentalne uwarunkowania wypalenia zawodowego u nauczycieli*, „Psychologia Wychowawcza”, **41**, 5, 385–398
- Kyriacou Ch. (1987), *Teacher Stress and Burnout: an International Review*, „Educational Research”, **29**, 146–152
- Maslach Ch. (1988), *Wypalenie się: utrata troski o człowieka*, [w:] P. Zimbardo, F. L. Ruch, *Psychologia i Życie*, PWN, Warszawa
- Maslach Ch. (1993), *Burnout: A Multidimensional Perspective*, [w:] W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek (eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Taylor & Francis, Washington, D.C.
- Maslach, Ch., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1996), *Maslach Burnout Inventory Manual*, Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto (Cal.)
- Ogińska-Bulik N. (2000), *Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem*, „Zeszyty Naukowe WSHE w Łodzi”, **13**, 8, 93–103
- Pines A., Aronson E. (1988), *Career Burnout: Causes and Cures*, Free Press, New York
- Schwab R. L., Iwanicki E. F. (1982), *Who are our Burned out Teachers?* „Educational Research Quarterly”, **7**, 2, 5–16
- Schwab R. L., Jackson S. E., Schuler R. S. (1986), *Educational Burnout: Sources and Consequences*, „Educational Research Quarterly”, **3**, 10, 14–29
- Sęk H. (red.) (1996), *Wypalenie zawodowe: psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, Instytut Psychologii UAM i Zakład Wydawniczy K. Domke, Poznań
- Sęk H. (red.) (2000), *Wypalenie zawodowe: przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Świętochowski W. (2000), *Wypalenie bez ognia*, „Charaktery” **11**, 26–27.
- Świętochowski W. (2001), *Wypaleni ludzie*, „Charaktery”, **1**, 42–43
- Wojciechowska J. (1990), *Syndrom wypalenia zawodowego*, „Nowiny Psychologiczne”, **5–6**, 83–91

WALDEMAR ŚWIĘTOCHOWSKI

SENSE OF COHERENCE AND TEACHERS' PROFESSIONAL BURNOUT

Research on the relationship between sense of coherence according to Aaron Antonovsky' theory of the sense of coherence and process of professional burning out is situated in the field of personal resources engaged in coping with organizational stress in helping professions. Two methods were used: The Maslach Burnout Inventory for educators and The scale of Sense of Coherence (SOC) by Antonovsky. MBI allows to measure three components of burn-out syndrome: emotional exhaustion, depersonalisation and the lack of personal accomplishment. SOC investigates three components of sense of coherence: sense of comprehensibility, manageability and meaningfulness. Statistical analysis of results was proceeded (analysis of correlations, variance and regression).

Obtained results point on significant dependence of susceptibility for professional burning out (particularly emotional exhaustion) from components of sense of coherence.

However the most interesting are results concerning the dependency between typological dynamics of coherence and professional burn-out.

Key words: professional burnout, sense of coherence.